

ными по остаточному принципу. Поэтому эти статистические данные являются не совсем точными (например, по данным Минстата Украины региональные параметры маятниковых миграций в 1992-1994 гг. не менялись, что, учитывая динамичное сползание Украины к кризисной отметке, безусловно, не отвечает действительности), хотя и дают определенную возможность относительно мониторинга трудовых миграций и определения их региональных пропорций. Такая тенденция существует и в настоящее время. Создание надежной информационной базы необходимо связывать с внедрением постоянно действующей системы статистической отчетности о маятниковой миграции, которая окажет значительную помощь в исследовании роли маятниковых мигрантов на рынках труда в Украине.

1. Ачкасов А.С. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Теорія і практика. – Житомир, 2002. – 512 с.

2. Петрова Т.П. Теоретичні питання відображення трудових міграцій у прогнозуванні ринку праці // Зайнятість та ринок праці: Зб. наук. праць. – К.: АТ «Українська видавнича група», 1995. – С.80-88.

3. Народне господарство Української РСР у 1990 році: Статистичний щорічник. – К.: Техніка, 1991. – С.425-426.

4. Торкатюк В.И., Марюхин В.Н., Кулик В.Т., Васильев Д.И. Теоретические основы и особенности прогнозирования перспективной занятости в строительной отрасли Украины // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.27. – К.: Техніка, 2001. – С.287-302.

Получено 12.10.2006

УДК 65.9 (2) 23

Е.В.ДЫМЧЕНКО, канд. экон. наук, Н.А.ВОЛГИНА

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Рассматриваются причины возникновения трудовых конфликтов, а также проблемы их регулирования.

Конфликты, возникающие в сфере социально-трудовых отношений, многообразны по причинам и условиям возникновения, типам и формам, последствиям и способам разрешения. В данной статье внимание авторов будет сфокусировано на трудовых конфликтах (спорах), возникающих на производственном уровне между работодателем и работником (группой работников).

Специфика конфликта между работодателем и работниками определяется не только характеристиками участников конфликтного взаимодействия, но и тем, какие правовые и социально-политические институты в области регулирования развернуты и задействуются в

конфликтах с участием работников и администрации предприятий. Характер трудовых конфликтов, участники конфликтного взаимодействия определяются в первую очередь именно этими институтами и процедурами.

Согласно КЗоТ Украины сторонами трудовых отношений являются работники и предприятие, учреждение, организация. Руководитель организации выступает в качестве представителя работодателя. Одной из особенностей действующего трудового законодательства является то, что наемный работник, заключая трудовой договор, как правило, вступает в непосредственные трудовые отношения с организацией [1].

На любой стадии трудовых правоотношений может происходить столкновение интересов работодателя и наемного работника, что в свою очередь приводит к возникновению разногласий и противоречий. Предельный случай обострения противоречий, препятствующий нормальному взаимодействию сторон в процессе деятельности, представляет собой конфликт. Однако не любое противоречие можно считать конфликтом. Противоречие приобретает характер конфликта если, во-первых, оно так или иначе осознано и оценено участниками, а во-вторых, втянуто в психологическую сферу и влияет на мотивацию их поведения.

В литературе по конфликтам в сфере социально-трудовых отношений нередко происходит отождествление понятий «трудовой конфликт» и «трудовой спор» [2, 3]. Этому в немалой степени способствует несовершенство действующего законодательства о труде. По нашему мнению, отождествление трудового конфликта с трудовым спором является неправильным. К трудовым спорам относятся споры между работником и работодателем по поводу условий труда. Трудовой конфликт – более широкое понятие. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов. Поэтому трудовой конфликт может регулироваться как нормами трудового законодательства, так и другими правовыми и не правовыми средствами.

Трудовой конфликт представляет собой разновидность социального конфликта, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения.

В любом трудовом конфликте принимают участие, как минимум, два участника и определяется конкретная ситуация их взаимодействия, в которой происходит начальный инцидент и развиваются его последствия. Для выявления причин конфликта нужен всесторонний анализ как действий и позиций его участников, так и обстоятельств, возникаю-

щих в ситуации взаимодействия.

Следует разделять причины трудовых конфликтов (споров) и условия их возникновения. Причинами трудовых конфликтов (споров) являются многочисленные нарушения законодательства о труде. К наиболее частым нарушениям на практике относятся нарушения законодательства об оплате труда, а также нарушения при заключении и выполнении коллективных договоров и соглашений.

Условия возникновения трудовых конфликтов (споров) можно разделить на два вида: организационно-производственного характера и правового. К первому виду относятся недостатки в организации производства и труда. Среди условий правового характера следует выделить несовершенство трудового законодательства о труде, а также несоответствие действующих норм трудового законодательства экономическим условиям.

Для уяснения порядка рассмотрения трудовых конфликтов (споров) необходимым условием является их типизация. На наш взгляд, основными признаками классификации конфликтов (споров) в сфере социально-трудовых отношений следует считать свойство их принадлежности отдельному индивиду или группе, а также характер соотношения с нормами права.

Стороной, спорящей с работодателем (объединением, ассоциацией работодателей), в трудовых спорах выступает либо отдельный работник, либо группа работников, объединенных по организационно-правовому или профессиональному признакам. Таким образом, трудовые конфликты (споры) подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Субъектами индивидуального трудового спора является работник и собственник предприятия (уполномоченный им орган). В законодательстве о труде не раскрыто содержание «индивидуального трудового спора», поэтому данный вид конфликта характеризуется на основании анализа правовых норм. Из такого анализа вытекает следующее. Как в том случае, когда один спорящий работник (индивид), считает, что его права нарушены, так и тогда, когда он добивается признания за ним какого-либо нового права, речь идет о применении к конкретному индивиду нормативных условий, установленных законом, коллективным договором, соглашением и т.п., либо о выполнении заключенного индивидуального трудового договора. Индивидуальные споры охватывают все конфликты, касающиеся применения установленных условий труда к конкретному работнику.

Второй вид конфликта в социально-трудовой сфере составляют трудовые споры коллективного характера. Стороной, спорящей с ра-

ботодателями, их объединениями (ассоциациями), в таких конфликтах выступают как группы работников, так и их полномочные представители – органы профессиональных союзов и их объединений. Определение коллективного трудового спора (конфликта) содержится в ст.2 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»: «Коллективный трудовой спор (конфликт)» – это разногласия, возникшие между сторонами социально-трудовых отношений, по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта; заключения или изменения коллективного договора, соглашения; выполнения коллективного договора, соглашения или отдельных их положений; невыполнения требований законодательства о труде».

В данном определении скрыта классификация конфликтов по характеру соотношения с правом, согласно которой конфликты в трудовой сфере подразделяются на конфликты права (юридические) и конфликты интересов (экономические). Конфликты интересов возникают в связи с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда; конфликты права касаются трактовки или применения норм, установленных законами, коллективными договорами или другими правовыми актами.

При возникновении индивидуального спора работник путем предъявления иска добивается восстановления нарушенного права, установления или признания за ним какого-либо индивидуального права, т.е. речь идет о так называемых правоустановительных исках. В отличие от индивидуальных, коллективные трудовые споры могут иметь характер как исковых (конфликты права), так и не исковых (конфликты интересов).

Коллективные трудовые споры, относящиеся к категории конфликтов интересов, могут возникнуть, например, при ведении коллективных переговоров с работодателями, их объединениями (ассоциациями) по заключению или дополнению и изменению коллективных договоров, соглашений по социально-трудовым отношениям.

Коллективные трудовые споры, относящиеся к категории конфликтов права, могут возникнуть, например, по поводу выполнения действующего коллективного договора или соглашения, а также соблюдения условий труда, установленных законом и др. правовыми актами.

В зависимости от вида трудового конфликта (спора) и его характера определяется порядок его решения. В практике регулирования трудовых отношений и конфликтов принято разделять такие понятия

как «разрешение трудового спора (конфликта)» и «урегулирование трудового спора (конфликта)».

Разрешение трудового спора (конфликта) – это целенаправленные действия субъектов отношений, при которых они совместными усилиями пытаются найти взаимоприемлемый выход из конфликта. В данном процессе может принимать участие третья сторона – государственный или негосударственный орган содействия разрешению конфликтов, а также лицо, их представляющее. Для подключения к процессу разрешения конфликта третьей стороны необходимо наличие доброй воли субъектов трудовых отношений. Оно оформляется соответствующим актом, а сам процесс имеет характер институализации примирительной процедуры.

Урегулирование трудового спора (конфликта) – это процесс рассмотрения причин спорных отношений, предмета конфликта специальным органом, который может вынести соответствующее решение, принуждающее одну или обе стороны выполнить определенные действия в целях ликвидации причин конфликта. К таким органам относятся суды соответствующей юрисдикции, специальные трудовые арбитражи.

Практика свидетельствует, что большинство трудовых споров, относящихся к категории конфликтов интересов, могут быть разрешены при проведении примирительных процедур и привлечении к ним посредника. Разногласия по трудовым спорам, относящимся к категории конфликтов права, могут быть сняты только путем урегулирования конфликта в судебном порядке.

Таким образом, учитывая высокую степень зависимости конфликтов в социально-трудовой сфере от правовых и социально-политических институтов и процедур, задействованных в их урегулировании, совершенствование последних является важным условием эффективного регулирования и решения конфликтов в трудовой сфере.

1. Про колективні договори і угоди: Закон України // Закон України. – К., 1997. – С.5-11.

2. Тагиров Э.Р., Тронова Л.С. Конфликты в обществе. – Казань: Полиграф - К, 1996. – 115 с.

3. Волгин А.П. Экономика труда, социально-трудовые отношения. – М. Экзамен, 2002. – 736 с.

Получено 04.12.2006